

JURNAL WIDYA MANAJEMEN & AKUNTANSI

Journal of Widya Management and Accounting

Volume 4 Nomor 3, Desember 2004

ARTIKEL

H. TEMAN KOESMONO

Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku serta Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkayuan di Jawa Timur

ANDREAS EMMANUEL HADISOEBROTO

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Sistem Informasi Akuntansi (Studi pada Karyawan PDAM di Wilayah Provinsi Jawa Timur)

VIVI ANI SUSANTI

Analisis Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial : Komitmen Organisasi sebagai Moderator (Studi Empiris : Perusahaan Manufaktur *Go Publik*, terdaftar di BEJ Berkantor Pusat di Jawa Timur)

TIMBUL SULISTYOHADI

Keragaman Pola Membangun Kapabilitas Inovasi Organisasional Studi Kasus pada Produsen-Produsen Tas dan Koper di Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

HENDRO SUSANTO

Sikap Masyarakat Surabaya terhadap Iklan Televisi

BENE D.M. DJASMOREDJO

Persepsi Karyawan Laki-laki terhadap Pemimpin Perempuan : Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh daripada Pemimpin Laki-laki ?

FENIKA WULANI

Dukungan Organisasional sebagai Moderator Hubungan Motivasi Intrinsik dan Kepribadian Individu dengan Kreativitas : Studi pada Dosen Perguruan Tinggi di Surabaya

JURNAL WIDYA MANAJEMEN & AKUNTANSI

Journal of Widya Management and Accounting

Volume 4 Nomor 3, Desember 2004

Redaksi i

Daftar Isi ii

H. TEMAN KOESMONO

Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi dan perilaku serta Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkayuan di Jawa Timur 235 - 247

ANDREAS EMMANUEL HADISOEBROTO

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Sistem Informasi Akuntansi (Studi pada Karyawan PDAM di Wilayah Propensi Jawa Timur) 248 - 263

VIVI ANI SUSANTI

Analisis Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial : Komitmen Organisasi sebagai Moderator (Studi empiris ; Perusahaan Manufaktur *Go Publik*, terdaftar di BEJ Berkantor Pusat di Jawa Timur) 264 - 285

TIMBUL SULISTYOHADI

Keragaman Pola Membangun kapabilitas Inovasi Organisasional Studi Kasus pada Produsen-produsen Tas dan Koper di Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 286 - 306

HENDRO SUSANTO

Sikap Masyarakat Surabaya terhadap Iklan Televisi 307 - 315

BENE D.M. DJASMOREDJO

Persepsi Karyawan Laki-laki terhadap Pemimpin Perempuan : Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh daripada Pemimpin Laki-laki ? 316 - 333

FENIKA WULANI

Dukungan Organisasional sebagai Moderator Hubungan Motivasi Intrinsik dan Kepribadian Individu dengan Kreativitas : Studi pada Dosen Perguruan Tinggi di Surabaya 334 - 353

PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU SERTA KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERKAYUAN DI JAWA TIMUR

H.Teman Koesmono*

Abstract

The purpose of this research is to find out how big is the effect of personality toward organization commitment, behavior, and employee's job performance, especially on the supervisor level in the production area. The analytical unit is the employee which is the supervisor in production area of sub sector in wood industry in East Java. The research result states that personality positively affects organization commitment, this is normal because with the personality she/her has someone can reflects his/her behavior in her/his working environment. This behavior will be seen in her/his commitment to the job as the place to fulfill their need and will. Beside, their behavior will be effective by the personality they possessed. The existing phenomenon is that if someone's behavior is assessed impressive to others or productive to organization then that can reflects or represent the personality possessed. Individual behavior toward the organization or their job will be affected by work commitment or organization, this will be found out when the person is doing his/her job sincerely or not. It is proven in this research that organization commitment will positively affected to someone's behavior. High performance is everybody's expectation in the company, but a positive and productive performance will not be achieved if individual behavior is not in the same direction with the company's goal. The more positive someone's behavior will definitely affect her/his performance, this is proven when the research tested the hypothesis that behavior affects the performance. The result of the direct effect on employee's assessment toward employee's performance variable is 1.182. The research result also can give information to Human Resources Manager about the importance of observing and understanding the existing factors in organizational behavior for behavior of employees can be directed to the company's goal in which is established.

Keywords : *Personality, Organization commitment, Behavior, Job Performance, and Leadership.*

Pendahuluan

Pada era keterbukaan, dunia industri menghadapi tantangan yang berat karena dituntut untuk dapat bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional. Disamping itu perkembangan teknologi maupun sistem informasi, perkembangan lintas budaya, perubahan peta perekonomian internasional, iklim sosial dan politik menambah kompleksnya permasalahan yang harus dihadapi oleh dunia usaha. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidangnya masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam perusahaan, dimulai

* Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Unika Widya Mandala Surabaya

sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan uraian tugasnya masing-masing.

Hal yang mendasar dalam membentuk sumber daya manusia yang handal adalah bagaimana seleksi yang dilakukan pada saat penerimaan karyawan baru, apakah calon tenaga kerja yang ada mempunyai kemampuan sesuai dengan yang diharapkan dan memiliki kriteria sesuai dengan yang dibutuhkan baik mengenai *skill* dan *personality* yang dimiliki oleh yang bersangkutan. Kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya akan berkaitan dengan tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Bagi perusahaan *manufacture* sangat kompleks masalah yang dihadapi, karena aktivitas yang dijalankan dimulai sejak berhubungan dengan *supplier* sampai kepada konsumen yang membutuhkan hasil produk yang dipesan.

Kualitas suatu produk atau barang merupakan tuntutan utama bagi konsumen. Oleh karena itu selama proses produksi berjalan diperlukan pengendalian aktivitas melalui perilaku pelaku proses produksi. Berbagai tingkatan pelaku proses produksi tentunya pengawas atau *supervisor* mempunyai peran yang penting dalam mengendalikan *sub ordinate* yang menjadi tanggungjawabnya. Keberhasilan seorang pimpinan akan terletak pada sampai sejauh mana yang bersangkutan dapat mengakomodasikan semua komponen yang ada di bawahnya. Pola kepemimpinan dibutuhkan oleh seorang agar dapat menjadi panutan bagi pengikutnya sehingga apa yang diharapkan dapat dijalankan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Pola kepemimpinan seseorang akan diwarnai pula oleh kepribadiannya masing-masing. Oleh karena itu dalam mengambil keputusan ada yang menggunakan kerasionalannya atau lebih banyak menggunakan intuisinya. Keberanian dalam menghadapi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh seseorang akan lebih sempurna apabila yang bersangkutan menggunakan kemampuan rasionalitasnya disamping kemampuan intuisi yang dimiliki sejak ia dilahirkan. Dalam usaha untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal seseorang dan khususnya pimpinan dituntut adanya komitmen kerja yang tinggi terhadap lingkungan dimana yang bersangkutan menjalankan tugas dan kewajibannya. Pimpinan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menjadi modal bagi kesuksesannya, karena yang bersangkutan tidak mudah putus asa apabila menghadapi kegagalan dan justru kegagalan menjadikan guru yang terbaik dalam melaksanakan kegiatan berikutnya.

Seorang pimpinan dituntut memiliki perilaku yang positif dalam usaha untuk mencapai kinerja yang maksimal. Perilaku akan berkorelasi dengan kinerja seseorang, karena dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, seseorang akan berperilaku dan justru dalam memenuhi kebutuhannya kadang-kadang berperilaku yang menyimpang dari norma-norma yang ada. Perilaku yang positif dalam menjalankan tugas di perusahaan akan berujung pada kinerja karyawan yang maksimal dan pada akhirnya akan diikuti oleh kinerja perusahaan. Kepribadian, komitmen organisasi, dan perilaku merupakan faktor yang dapat berdampak pada kinerja seseorang.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menganalisis sampai sejauh mana pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi dan perilaku serta kinerja seorang pengawas atau *supervisor* pabrik pada perusahaan perkayuan di Jawa Timur. Obyek penelitian dipilih pada sub sektor pengolahan kayu, karena putera bangsa Indonesia mempunyai kemampuan yang dibanggakan dalam produksi perkayuan apabila dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara lainnya. Selain itu, sebenarnya *raw material* yang diambil dari alam yang ada mempunyai kualitas yang bagus.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap perilaku karyawan ?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan?
4. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

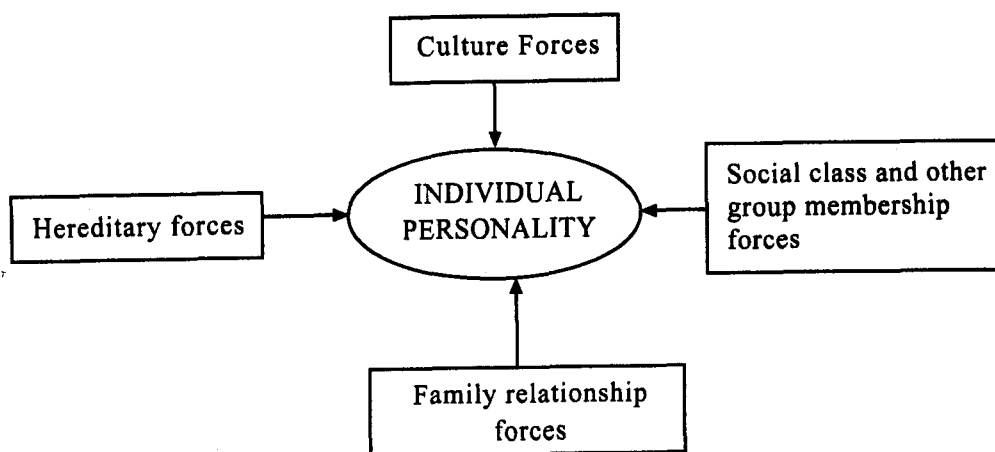
Landasan Teori

1. Kepribadian

Ketika seseorang dilahirkan, Sang Pencipta membekali dengan segala kemampuan yang akan dimiliki. Kemampuan inilah yang nantinya akan dipakai selama menjalani proses kehidupan dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya sebagai makhluk sosial. Seseorang dalam berperilaku akan diwarnai oleh kepribadian yang dimilikinya, oleh karena itu tidak jarang apabila seseorang berperilaku yang negatif maka akan memberikan kesan bahwa yang bersangkutan memiliki kepribadian yang tidak baik (negatif)

Kepribadian adalah suatu rangkaian karakteristik dan tendensi yang stabil yang menentukan komunalitas atau hal-hal umum dan perbedaan dalam perilaku manusia. (Gibson *et al.* 1996: 360). Sedangkan Greenberg dan Baron (1997: 109) *Personality the unique and relatively stable patterns of behavior, thoughts and emotion shown by individuals*. Ivancevich dan Matteson (1999: 125) mengemukakan bahwa: *The relationship between behavior and personality is perhaps one of the most complex matters that managers have to understand. When we speak about an individual's personality we are referring to a relatively stable set of feeling and behaviors that have been significantly formed by genetic and environmental factors*. Sedangkan pendapat Crant (1995) Kepribadian seseorang akan dibentuk dalam kondisi lingkungannya sejak ia dilahirkan dan akan mengalami interaksi dengan berbagai kepribadian yang dimiliki oleh orang lain.

Pada dasarnya kepribadian seseorang tidak terjadi secara kebetulan dan kepribadian dibentuk oleh genetika, kondisi faktor lingkungan seseorang. Hal ini jelas sekali bahwa kepribadian seseorang akan dibentuk juga oleh lingkungan kerja yang dihadapi sehari-harinya misalnya karyawan yang ada di lapangan atau pabrik akan berbeda perilaku kesehariannya dengan karyawan yang ada di kantor (staf administrasi). Kepribadian manusia berbeda antara orang satu dengan orang yang lainnya sehingga jumlah macam kepribadian identik dengan jumlah manusia yang terlahirkan disamping itu kepribadian seseorang akan dipengaruhi oleh krisis yang terjadi selama rentang kehidupan dan sesuai dengan proses pembelajaran dari kehidupannya atau perkembangan status sosialnya (psikososial).



Gambar 1
Some Major Forces Influencing Personality

Sumber: Ivancevich, John M, Matteson, Micahel T. (1999; P 126) Organizational Behavior and Management

Nampak dalam gambar tersebut bahwa kepribadian seseorang dibentuk atau dilengkapi pula oleh kondisi lingkungannya serta kecenderungan diperoleh dari keturunan keluarga yang dimiliki.

2. Komitmen Organisasi

Permasalahan komitmen organisasi telah lama menjadi bagian bahasan dari Ilmu Perilaku Organisasi dan komitmen organisasi dapat diartikan pula sebagai komitmen kerja dan implikasinya adalah loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan terhadap organisasi (perusahaan) tempat mereka bergabung untuk melaksanakan aktivitas bersama dan dapat menimbulkan perilaku yang positif. Komitmen organisasi sangat penting dan disadari oleh semua karyawan sebagai kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan bersama dan demi kelangsungan hidup komunitas yang ada.

Menurut Jewell dan Siegal (1998 : 518) komitmen organisasi pada dasarnya dibentuk oleh sistem nilai pribadi seseorang, sedangkan sistem nilai

pribadi seseorang itu sendiri tidak lain adalah bentuk kepribadian yang dimilikinya. Disamping itu pula Chusmir dalam Jewell dan Siegal (1998) menyatakan bahwa orang dengan derajat komitmen kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut Greenberg (2002: 130) *Organizational commitment is people's attitudes toward the organizations in which they work*. Komitmen organisasi tidak lain adalah sikap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini tentunya ada dua kemungkinan sikap yang terjadi yaitu positif atau negatif terhadap kondisi organisasi yang ada dan tentunya semua pihak berharap adanya komitmen yang tinggi (positif).

Steers dan Porter (1983: 525) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini didukung adanya beberapa faktor antara lain :

1. Adanya penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Adanya kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi)

Newstrom dan Davis (1997 : 260-261) komponen komitmen organisasi meliputi : 1. komponen *affective* berkaitan dengan emosi, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi, 2. komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, 3. komponen *continuance commitment* merupakan komponen yang didasarkan kepada persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan organisasi. Randall (1990), komitmen organisasi berhubungan erat dan berpengaruh untuk membentuk perilaku seseorang bahkan makin tinggi komitmen organisasi, perilaku seseorang cenderung makin efektif bagi organisasi.

Pada intinya komitmen organisasi mengandung makna yaitu sikap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara mengidentifikasi nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut setiap karyawan mempunyai perilaku yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lainnya (tergantung tingkat atau derajat komitmennya masing-masing individu)

3. Perilaku

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Perilaku seorang pekerja adalah kompleks sebab akan dipengaruhi oleh berbagai variabel individu misalnya kecakapan, kepribadian, persepsi dan pengalaman hidupnya. Menurut Hersey dan Blanchard (1992 : 15) perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain, perilaku pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut indikator - indikator yang ada dalam perilaku seharusnya memperoleh perhatian khusus, agar perilaku dapat diarahkan dan dipertahankan sesuai dengan harapan organisasi. Perilaku dalam organisasi hakekatnya adalah

hasil interaksi di antara individu yang melakukan interaksi.. Mengingat setiap individu mempunyai karakter yang khas, maka sebaiknya pimpinan mengetahui latar belakang masing-masing bawahan atau pengikutnya dalam mendukung kelangsungan hidup organisasi.

Sedangkan Arnold dan Feldman (1986: 24) mengemukakan sebagai berikut: "*Individual behavior refers to be concrete action engaged in by a person. However whether any particular set of behavior or actions constitutes performance depends on what the organization expects or demands of the person. Identifies five sets of factors that have an impact upon individual behavior in organization: Motivation, ability, perception, personality, organizational systems and resources*".

Perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata, dilakukan oleh seseorang. Faktor yang mempunyai pengaruh terhadap perilaku individu adalah organisasi, motivasi, kemampuan, persepsi, kepribadian, sistem organisasi dan sumber-sumbernya. Ditinjau dari sifatnya, perbedaan perilaku manusia disebabkan oleh keinginan, kebutuhan, cara berfikir, pengalaman dan reaksi afektif antara orang yang satu dengan yang lain.

Tugas seorang manajer adalah mengenali perbedaan-perbedaan perilaku individu. Untuk mengerti tentang perbedaan perilaku individu yang terjadi, harus mengamati tindakan yang dilakukan setiap harinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku yang positif sangat berpengaruh kepada kinerja seseorang.

4. Kinerja

Penilaian terhadap suatu hasil kerja merupakan keharusan, namun dalam melakukan penilaian kinerja harus memiliki sarana dan prasarana yang formal dan informal misalnya: penetapan standar kerja dan adanya umpan balik kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja perlu dinilai dan bermanfaat untuk menetapkan pemberian gaji, promosi dan dapat melihat perilaku karyawan selama menjalankan pekerjaannya.

Menurut Waldman (1994) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2001 : 67) mengatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Cascio (1995:275) *performance refers to an employee accomplishment of assigned tasks*. Pada intinya kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan

Hakekatnya kinerja merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan kepada ketentuan yang telah ditetapkan. Pada perusahaan manufaktur, pengukuran kinerja pada umumnya menggunakan ukuran produktivitas. Konsep produktivitas dalam bidang ekonomi umumnya ditinjau dari segi output dan inputnya. Khususnya masalah output menjadi hal yang pokok bagi pihak-pihak yang memegang peran dalam pengambilan keputusan, mengapa demikian karena dihadapkan kepada

sumberdaya yang langka di sisi lain harus dapat mengendalikan biaya. Membahas masalah kinerja seseorang tentunya tidak akan terlepas dari variabel-variabelnya baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhinya, dalam hal ini adalah Kepribadian, Komitmen organisasi dan perilaku masing-masing karyawan. Khususnya kinerja seorang pimpinan juga menuntut adanya penilaian yang obyektif agar terjadi keseimbangan yang merata dalam menilai kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Hipotesis

1. Kepribadian berpengaruh terhadap perilaku karyawan
2. Kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan
4. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian dengan hipotesis. Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian terhadap fakta-fakta yang terjadi saat ini dari suatu populasi pekerja dari perusahaan perkayuan dan khususnya yang memiliki jabatan pengawas atau *supervisor* di pabrik. Penelitian ini akan menyajikan sampai sejauh mana pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen organisasi dan Perilaku serta Kinerja karyawan dalam hal ini adalah pengawas atau *supervisor* di pabrik.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data interval, yang dinyatakan dalam angka-angka mulai dari skala yang terkecil sampai dengan yang terbesar dan mempunyai jarak yang sama antara angka yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah bersifat primer dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden

3. Identifikasi Variabel

- a. Variabel *Independent* : Kepribadian
- b. Variabel *Dependent* : Komitmen organisasi, Perilaku karyawan dan Kinerja karyawan

4. Definisi Operasional

- a. Kepribadian adalah organisasi dinamis di dalam masing-masing dari sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian terhadap lingkungannya

atau total dari cara-cara dimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

- b. Komitmen organisasi adalah pada tingkat mana karyawan memberikan sikap pada organisasi dan sampai sejauh mana keinginannya untuk aktif dan berpartisipasi pada organisasi.
- c. Perilaku karyawan adalah tindakan nyata yang dilakukan oleh karyawan dalam usaha untuk memenuhi kebutuhannya.
- d. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

5. Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quota sampling* karena sudah diketahui jumlah sampelnya dari 10 perusahaan kayu di lima kota yaitu Surabaya, Gresik, Sidoarjo, Mojokerto dan Pasuruan yaitu sejumlah 100 orang *supervisor* pabrik yang dipakai sebagai obyek penelitian. Ferdinand (2002 : 33) : penggunaan sampel dalam SEM minimal 100 orang

6. Alat dan Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu kuesioner yang telah disiapkan dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Sedangkan pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan ukuran sebagai berikut : 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju

7. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) program *Analysis of Moment Structure* (AMOS) Versi 5,0 (Ghozali : 2004) disertai dengan uji kesesuaian model (*Goodness of Fit*) pada persamaan struktural.

8. Hasil Penelitian

1. Uji Kenormalan Data

Untuk menunjukkan bahwa data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai C.R atau Z Value. Nilai C.R tersebut dibandingkan dengan nilai Z tabel dengan $\alpha = 0,05$ (± 1.96). Semua variabel yang ada (Kepribadian, Komitmen organisasi, Perilaku dan Kinerja karyawan) memenuhi kenormalan karena $Z \text{ value} < Z \text{ table}$. Sedangkan pengujian *multivariate* diperoleh $Z = 0.741 < Z \text{ table}$, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi *multivariate* normal.

2. Uji Multivariate Outlier

Jarak Mahalanobis berada pada rentang 0.136 dan 9.296, sementara perhitungan *table* Chi-Square *table* dengan $\alpha = (0,05)$ dengan derajat bebas 4 (jumlah variabel) adalah 9.4877. Darihasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat data *outlier* secara *multivariate* karena semua nilai jarak Mahalanobis lebih kecil dari χ^2 tabel.

3. Uji Multikolinearitas

Determinant of sample covariance matrix = $5.2529e + 0.006$, nilai yang dihasilkan jauh sekali dari nol sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam data tidak terjadi kasus *multikolinearitas* atau *singularitas*.

4. Hubungan Kausalitas antar Variabel

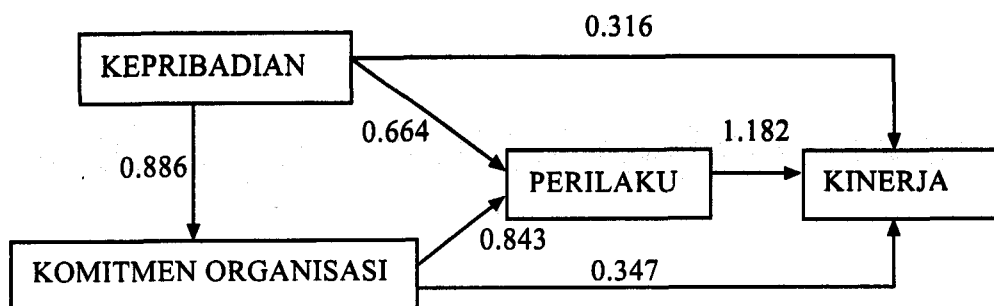
Melalui pengamatan terhadap nilai CR yang identik dengan uji-t dalam regresi dibandingkan dengan t tabel ± 1.96 menggambarkan semua koefisien signifikan antara lain :

Maximum Likelihood Estimate

Regression Weights			Estimate	S.E.	C.R
komitmen	←	kepribadian	0.886	0.018	50.124 > 1.96
perilaku	←	kepribadian	0.644	0.277	2.327 > 1.96
perilaku	←	komitmen orgs	0.843	0.310	2.721 > 1.96
kinerja	←	komitmen orgs	0.347	0.136	2.551 > 1.96
kinerja	←	kepribadian	0.316	0.119	2.652 > 1.96
kinerja	←	perilaku	1.182	0.061	19.311 > 1.96

Setelah diketahui estimasi dari koefisien *path analysis*, maka dapat dibangun sebuah model *structural* berdasarkan koefisien *path* dan juga berdasarkan konstruk model teoritis.

Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen organisasi dan Perilaku serta Kinerja karyawan dapat digambarkan alurnya sebagai berikut :



Model 1 : komitmen = 0.886 kepribadian

Model 2 : perilaku = 0.644 kepribadian + 0.843 komitmen

Model 3 : kinerja = 0.316 kepribadian + 0.347 komitmen + 1.182 perilaku

Direct Effects

	kepribadian	komitmen organisasi	perilaku
komitmen orgs	0.886	0.000	0.000
perilaku	0.644	0.843	0.000
kinerja	0.316	0.075	1.182

Indirect Effect

	kepribadian	komitmen organisasi	perilaku
komitmen orgs	0.000	0.000	0.000
perilaku	0.747	0.000	0.000
kinerja	1.578	0.996	0.000

Pengaruh langsung yang terjadi adalah sebagai berikut : terdapat efek langsung dari variabel kepribadian terhadap komitmen organisasi sebesar 0.886, variabel komitmen organisasi terhadap perilaku sebesar 0.0843, variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 0.316 sedangkan variabel perilaku terhadap variabel kinerja sebesar 1.182. memiliki efek langsung yang terbesar berarti persepsi tentang perilaku berpengaruh terhadap kinerja signifikan dan dapat dapat diterima.

Pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut : terdapat efek tidak langsung dari variabel kepribadian terhadap variabel perilaku sebesar 0.0747, variabel kepribadian terhadap variabel kinerja sebesar 1.578, sedangkan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 0.996. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel antara komitmen organisasi dan perilaku, selain itu variabel kepribadian secara otomatis berpengaruh terhadap variabel lainnya dalam penelitian ini

5. Evaluasi criteria Goodness of Fit Indices

Tabel 1
Indices of Goodness of Fit

Kriteria	Nilai Kritis	Hasil Model	Evaluasi Model
χ^2 (Chi-square)	Diharapkan kecil	7.072	$7.072 < \chi^2 0.05 ; 4$ yaitu 9.488 (kecil)
Probability	≥ 0.05	0.109	Baik
RMSE	≤ 0.08	0.020	Baik
GFI	≥ 0.90	0.907	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.916	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.768	Baik
TLI	≥ 0.95	0.965	Baik
CFI	≥ 0.95	0.986	Baik

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa semua indek memenuhi kriteria sehingga model yang ada dapat dikatakan memenuhi kesesuaian dengan data yang ada.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dan dari koefisien jalur yang ada maka dapat diuraikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepribadian berpengaruh terhadap perilaku karyawan secara positif
2. Kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara positif
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan secara positif
4. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif
6. Perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif

Disamping itu pengaruh yang paling kuat dalam variabel tersebut adalah pengaruh langsung perilaku karyawan terhadap kinerjanya sebesar 1.182 artinya persepsi tentang perilaku seseorang berpengaruh terhadap kinerjanya secara signifikan dapat diterima.

Simpulan

Dari analisis yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Komitmen organisasi dan Perilaku serta Kinerja karyawan, khususnya pada tingkat pengawas atau supervisor pabrik pada perusahaan perkayuan di Jawa Timur. Keempat variabel tersebut merupakan faktor-faktor dalam perilaku organisasi. Khususnya para *manager* sangat perlu untuk memantau bawahannya agar perilaku yang ada dapat diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi kelangsungan hidup bersama. Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis yang diajukan sehingga dapat memberikan informasi bagi pengelola Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja, dan melalui kepribadian serta komitmen organisasi dapat menampilkan perilaku yang positif yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di bidang yang sama dengan meneliti variabel yang lainnya misalnya: kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya.

Daftar Pustaka

- Arnold, Hugh J and Feldman, Daniel C. (1986) *Organization Behavior*, First edition Singapore MC Graw Hill Book Co
- Cascio Wayne F (1995) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profit*; Fourth Edition Singapore: MC Graw Hill Inc
- Crant, J.M. (1995) the proactive personality scale and objective job performance among real estate agents *Journal of Applied Psychology* 60, 532-537
- Ferdinand, Augusty (2002). *Structural Equation Modeling*, Dalam penelitian Manajemen BPUNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam (2004) *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver 5,0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L; Ivancevich, John M; Donnelley, Jr James H (1996) *Organisasi*, Edisi bahasa Indonesia, Binarupa aksara, Jakarta
- Greenberg, Jerald (2002) *Managaing Behavior in Organizations*, Person Education, Inc; Upper Saddle River, New Jersaey
- Greenberg, Jerald; Baron, Robert A (1997) *Behavior in Organizations*, Sixth edition by Prentice Hall Inc, Printed in The United of America
- Hersey, Paul ; Blanchard, Kenneth and Johnson, Dewey E (1996) *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, Seventh Edition New Jersey : Prentice Hall Inc Upper Saddle River.
- Ivancevich, John M; Matteson, Minchael T (1999) *Organizational Behavior and Management*, Fifth Edition, Printed in Singapore: Irwin MC Graw Hill
- Jewell L.N; Siegall Marc (1998) *Psikologi Industri/Organisasi Modern* Edisi Bahasa Indonesia diterjemahkan oleh Pudjaatmaka, Hadyana; Meitasari Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Newstrom, John W; Davis, Kieth (1997) *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, The Mc Graw-Hill Companies Inc Printed in the United States of America

Randall, DM; Fedor D.P and Longenecker, C.O (1990), the Behavior Expression of Organizational Comitment, *Journal of Vocational Behavior* 36, pp 210-224

Steers, RM; Porter, LW (1983) *Motivation and Work Behavior*, Academic Press, New York

Waldman, David A (1994) the Contribution of Total Anality Management to a Theory of Work of Performance, *Academic of Management Review* Vol 19 No.3 pp 210-536